第一图书网, tushu007.com

<<日本公务员人事制度>>

图书基本信息

书名：<<日本公务员人事制度>>

13位ISBN编号：9787108037978

10位ISBN编号：7108037971

出版时间：2012-4

出版时间：生活·读书·新知三联书店

作者：稻继裕昭

页数：263

译者：黄元

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

<<日本公务员人事制度>>

内容概要

《日本公务员人事制度》翔实地介绍了日本的雇佣型公务员制度在经济上的合理性，对日本的国家公务员制度和地方公务员制度进行了科学分析，并将其与法国、英国以及美国的公务员制度进行了对比，最后对日本公务员制度中的“缓慢升迁”政策进行了深入的思考。

书中提出的观点具有一定的学术价值：“缓慢升迁”和“积累性奖赏体系”为特色的日本人事行政制度，实际上已经转变成了可以最大限度地激发公务员积极性的一种构造形式。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

作者：（日本）稻继裕昭（Inatsugu Hiroaki） 译者:黄元 稻继裕昭（Inatsugu Hiroaki），1958年生于大阪府高槻市。
毕业于京都大学法律系。
毕业后曾在大阪市地方政府工作了13年，期间就读于京都大学研究生院，并于2001年取得该校的法学博士学位。
1997年从大阪市政府离职后，曾任姬路独协大学助理教授。
2000年任大阪市立大学法学部助理教授，2001年升任该大学的教授。
其后历任总务省第18次公务效率研究分会委员、总务省人才培育顾问等职务。
2007年起任早稻田大学行政学教授，是日本有关行政组织学方面的知名学者。
主要著作：《地方自治入门》（2011）《现场直言！
职业公务员的变革力量——带来成功的7种力量》（2011）《培养职业公务员的人事战略、第二部分——升迁制度、在职培训、工资以及非常任职员》（2011）《自治体与政策——实际状况及其分析》（2009，与天川晃合著）《现场直言——自治体人才的培养》（2009）《培养职业公务员的人事战略——职工的录用、人事调动、职工进修与人事评估》（2008）《自治体人事体制的改革——人是靠自学成长的》（2006）《地方自治体的一揽子行政改革（经济政策分析系列）》（2003，与村松岐夫合著）

第一图书网, tushu007.com

<<日本公务员人事制度>>

书籍目录

前言 第一章 日本式雇佣体翻的经济合理性 ——作为激励体制的人事、收入体系 第一节 升迁管理和激励体制 （1）升迁管理中的“效率”和“动力” （2）日本式升迁管理的特征——“缓慢升迁” （3）日本式升迁管理（缓慢升迁）的效果 第二节 收入体系和激励体制 （1）关于论资排辈的工资制度 （2）业绩的认定与收入的关系 （3）与职务分工不明确的关系 第三节 各制度的相辅相成——体系变革的可能性 第二章 国家公务员的人事、收入体系 第一节 国家公务员的升迁管理 （1）霞之关精英[上级甲种（现在的第Ⅰ种），法律、经济、行政部门]的情况 （2）非职业公务员的情况 （3）“两重马驹型”的升迁管理 第二节 国家公务员的收入结构 （1）霞之关精英[上级甲种（现在的第Ⅰ种），法律、经济、行政部门]的情况 （2）非职业公务员的情况 （3）累积型的奖励体制和公务部门的内部均衡 第三章 与各国公务员的人事、收入体系的比较 第一节 公务员人数的国际比较 第二节 法、英公务员的人事、收入体系 （1）法国公务员的升迁和收入体系——公务员类别之间的职位差距显著 （2）英国公务员的升迁和收入体系——等级间的收入差距显著 （3）日本公务部门的内部均衡——与法、英两国的比较 第三节 美国联邦公务员的人事、收入体系 （1）联邦公务员的结构 （2）联邦公务员的升迁体系 （3）联邦公务员．的收入体系 （4）联邦公务员的绩效工资体系——1978年公务员制度改革之后 （5）从激励体制看联邦公务员制度 第四节 与各国公务员制度相比较的日本公务员制度 ——通过激励体制开发资源型的公务员制度 （1）部门内部均衡型的封闭式升迁体系和累积型的奖励体制 （2）不明确的职务划分——未实施职务等级制而产生效率 （3）与执行公务的形态相辅相成的特性——大房间主义和熟练工作 第四章 地方公务员的人事、收入体系 第一节 地方公务员的人事和收入体系的特色及多样性 （1）地方公务员的种类 （2）地方公务员的人数 （3）地方公务员的人事和收入体系的特色 （4）地方公务员的人事和收入体系的多样性 第二节 地方公务员的收人体系 （1）有关地方公务员收入的一般看法 （2）地方公务员的收入体系 （3）关于一通到底的官俸号制度及“攀升过程” （4）业绩考察和报酬之间短期内的联动 第三节 地方公务员的升迁管理 （1）地方政府中升迁管理的作用 （2）录用管理和升迁管理 （3）升迁管理方式的基本图景 （4）升级考试和升级选考 （5）升迁与工作评定 （6）下放的人事制度和激励体制 第四节 地方公务员的人事和收入体系的相辅相成 第五章 “缓慢升迁”政策的前提条件的改变 第一节 前提条件及其变化 （1）金字塔形的组织结构和“缓慢升迁”的体系 （2）国家公务员人事安排的前提条件的变化 （3）地方公务员人事安排的前提条件的变化 第二节 地方政府的前提条件之变化 （1）职工人数的增减 （2）各年龄层职工的结构 （3）职工的高学历化 （4）升迁比例下降及其他倾向 第三节 地方公务员的升迁管理的变化 （1）大阪市“缓慢升迁”政策的变化 （2）神奈川县职工结构的实况和升迁管理 （3）大阪府的升迁管理——通过系长考试而录用 （4）宝琢市的升迁考试 （5）早期选拔方式（东京都）的优缺点 第四节 地方政府对发生变化的“缓慢升迁”的对策 后记 译后记 附表 参考文献

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

版权页： 插图： 本章将对终身雇用、论资排辈制度、非流动性劳务市场等，即经常成为批判对象的日本式雇佣管理体系的典型特征，实际上却具有经济上合理性的观点，基于以经济学领域为主的先期研究成果来进行一番考察。

在这些典型特征之中，笔者选择了下述几个命题，欲将对其进行逐一探讨，即：“缓慢升迁”方式会导致工作人员之间的激烈竞争，成为对企业特殊技能进行持续自我投资的动力（第一节）；不是根据短期的业绩而变动的收人体系，而是通过升迁、升级扩大收人差距的所谓“累积型奖励”制度，以及在较长一段时间里不断予以激励的方式及其与日本职场组织运转方式的相互适应（第二节）；这些制度中的诸特征具有相辅相成的作用（第三节）。

本章的这些论述，将会成为探讨自第二章之后有关公务部门的人事、收人体系的骨架。

第一节 升迁管理和激励体制 官员的升迁，除了表示一种激励之外，还有发现优秀人才并尽其才学将其安排在合适位置上的意义。

以什么样的方式达到这两个目的，日美之间是有差异的。

在对这种差异进行审视之后，将进而研讨日本式“缓慢升迁”在经济上的合理性。

一般来说，升迁与升级具有下述几个功能（［伊藤（秀），1992］等）。

(甲）作为激励（incentive）机制的功能——资格、职位越高，收入也就越高，在部门内外均能够获得很高的地位。

此外，权限、做出决定的自由度、权力、工作的成就感的水平也会随之提高（同时，负担增加、工作调动的可能性增加、失去行会的保护以及不得不关照自己的部下等负面问题也会出现）。

有了根据业绩的好坏而决定升迁、升级的手段，雇主便可以对其从业人员进行奖励。

(乙）发出企业需要何种资质和行为的信号功能——对企业来说，都期望其从业人员所具有的行动、资质、技能等是多种多样的，不明确的地方很多。

因此，一些从业人员的升迁、升级，便起到了给其他的从业人员传达“企业对什么予以高度评价”的信号作用。

第一图书网, tushu007.com

<<日本公务员人事制度>>

编辑推荐

《日本公务员人事制度》提出的观点具有相当的学术价值和现实意义：“缓慢升迁”和“积累性奖赏体系”为特色的日本人事行政制度，实际上已经转变成了可以最大限度地激发公务员积极性的一种构造形式。

第一图书网, tushu007.com

<<日本公务员人事制度>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com